

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEHADIRAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRANS COFFEE

Alfan Fathoni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

alfanfathoni210400@gmail.com , rudysantoso@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kehadiran kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee. Dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Trans Coffee. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trans Coffee. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah sampel 66 responden, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling dimana teknik penentuan sampel ini dengan pertimbangan tertentu atau kriteria-kriteria tertentu. Data tersebut diolah dalam bentuk data numerik (angka). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data. Data diproses dengan menggunakan SPSS , meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi (R²), Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, dan Analisis Regresi Linier Berganda.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kehadiran Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation, work environment and work presence on the performance of employees of PT. Trans Coffee. In this study, employees of PT. Trans Coffee.

The data used in this study is primary data by distributing questionnaires to employees of PT. Trans Coffee. The population in this study is the total sample of 66 respondents, the sampling technique using purposive sampling technique where the sampling technique is with certain considerations or certain criteria. The data is processed in the form of numeric data (numbers). Data collection methods in this study were questionnaires and data analysis. Data is processed using SPSS, including Validity Test, Reliability Test, T Test, F Test, Coefficient of Determination (R²), Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test, and Multiple Linear Regression Analysis.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Work Presence, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia yang canggih membutuhkan manajemen yang efektif untuk mewujudkan kinerja manusia atau tenaga kerja yang adil dan terampil sehingga dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tenaga kerja merupakan hal yang penting dalam menjalankan tugas operasional dalam suatu perusahaan. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan tenaga kerja anggota staf adalah tugas yang paling signifikan, karena keberhasilan mencapai tujuan dan keberadaan perusahaan tergantung pada kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Setiap Perusahaan memiliki sasaran sebagai peningkatan maksimal, serta sumber daya manusia yang mempengaruhi tujuan dari perusahaan tersebut.

Pada suatu lingkup pekerjaan setiap orang menghadapi beberapa integrorasi, yang mana beberapa karyawan bekerja cenderung lebih baik pada karyawan lain, merupakan pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi oleh pimpinan, terdapat karyawan mempunyai kapasitas serta bakat serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, dan ada pula karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian tetapi tidak memiliki kemauan yang tinggi. Berdasarkan Rahmawati (2013), Jadi kinerja yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi mungkin diapresiasi karena mendalam, sebuah lingkup terdiri dari orang-orang dengan beragam latar belakang dan ambisi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Kinerja menyerap informasi (melalui pelatihan atau pendidikan, misalnya) adalah inputnya; harus ada keseimbangan dengan output, yang menentukan kinerja dalam suatu organisasi, diungkapkan dan hasilnya. Misalnya, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan mereka, seseorang atau sekelompok karyawan dalam suatu lingkungan dapat diberi kesempatan untuk mengejar karir dalam melanjutkan pendidikan.

Motivasi kerja mengacu pada rangkaian tahapan proses menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan organisasi dengan cara yang produktif dan hemat biaya, dengan membekali karyawan dengan motivasi kerja, bisnis mampu mencapai kinerja yang diharapkan karena para pekerja didorong untuk bekerja lebih aktif dan menggunakan semua pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Menurut Hasibuan (2007), motivasi merupakan pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat untuk bekerja pada orang lain sehingga

mereka mau bekerja sama, bekerja secara efisien, atau menggabungkan semua upaya mereka untuk mencapai pemenuhan. Mangkunegara (2002) mendefinisikan motivasi sebagai “suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja”. Banyak variabel yang berkontribusi terhadap motivasi seseorang untuk bekerja. Unsur-unsur tersebut diartikan sebagai keinginan, keinginan, atau dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang.

Tujuan motivasi di tempat kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja keras dan menyumbangkan semua bakat mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memotivasi pengikut, pemimpin dapat menumbuhkan suasana di mana orang termotivasi untuk melakukan upaya terbaik mereka. Salah satu persyaratan jika Anda menginginkan hasil kerja yang bagus disampaikan secara konsisten adalah karyawan dengan motivasi tinggi.

Banyak bagian faktor yang mempengaruhi bagaimana kinerja bekerja, sebab itu perusahaan berusaha menjamin keterkaitan faktor terhadap kinerja bisa terpenuhi maksimal, yaitu lingkungan kerja. Ketentraman lingkungan kerja bagi karyawan menyebabkan karyawan terpacu agar bekerja lebih semangat sehingga kinerja bisa tercapai. Lingkungan kerja yang tepat meningkatkan kinerja pada karyawan nantinya, bagi tiap perusahaan mendapat perubahan lingkungan kerja yang menimbulkan suasana nyaman. Segala sesuatu bagi sekitar karyawan bisa berimbas terhadap pekerjaannya. Suasana kerja yang positif berdampak besar pada seberapa produktif karyawan. Faktor-faktor yang berdampak pada lingkungan kerja meliputi tingkat pekerjaan, tingkat kebisingan, dan konfigurasi pencahayaan. Pencahayaan yang dimaksud disini adalah pengaturan dan sirkulasi udara yang baik, terutama di lingkungan kerja. dijelaskan bahwa karyawan di PT. Trans Coffee pada tiap tahunnya dipastikan selalu ada yang resign sebab pada tingkat Kehadiran terhadap yang terlambat ke kantor. Bisa diperhatikan pada tahun 2020 Kehadiran terlambat sebanyak 59 kali, pada tahun 2021 Kehadiran terlambat sebanyak 33 kali serta tahun 2022 terdapat 40 kali. Alasan yang dimiliki karyawan melaksanakan *resign* ialah terdapatnya ketidaksesuaian akan penghasilan yang diterima, sebab itu dibutuhkan evaluasi guna menambah motivasi kerja karyawan bagi karyawan tetap loyal untuk perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan pada PT Trans Coffee penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kehadiran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Coffee**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee?
3. Apakah Kehadiran kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kehadiran kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee.
3. Kehadiran kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kehadiran kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan ilmu manajemen terutama dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Parahita Diagnostic Center dalam mempertimbangkan suatu kebijakan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

E. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari suatu kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Satu-satunya sumber daya yang ditujukan untuk motivasi dalam manajemen adalah orang pada umumnya dan orang pada khususnya. Dilema motivasi: bagaimana memanfaatkan kekuatan dan potensi bawahan agar mereka termotivasi untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Hasibuan (2011, 141). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu keadaan yang menjadi sebab individu melaksanakan suatu sikap yang terjadi dengan sadar. Motivasi adalah keadaan atau kekuatan sebagai menggerakkan diri atau karyawan guna mencapai sasaran organisasi perusahaan (Saputra & Pertiwi, 2020). Berdasarkan McDonald dalam Sardiman A.M. (2011), motivasi menjelaskan mengenai pergeseran energi seseorang yang nyata yang muncul sebagai sensasi dan didahului oleh reaksi terhadap suatu tujuan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Afandi 2018:65)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dalam Desi 2015:25)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Danang 2015:38). Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kehadiran

Kehadiran karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh Bastian (2007: 117), merupakan aktivitas yang merekam kehadiran karyawan sehari-hari di tempat kerja. Karyawan harus hadir saat mereka tiba dan pergi dalam satu periode waktu. Kehadiran karyawan, seperti yang didefinisikan oleh Bastian (2007), merupakan aktivitas yang mencatat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Setiap hari kerja, karyawan diharapkan hadir saat mereka tiba dan berangkat dari kantor dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, proses pengambilan data kehadiran karyawan dimulai pada saat karyawan masuk dan berakhir pada saat mereka keluar untuk waktu tertentu. Seorang pegawai harus masuk dan keluar masuk kerja setiap hari di PT. Trans Coffee dengan menggunakan finger print reader, dan bagian administrasi keuangan menangani data kehadiran pegawai.

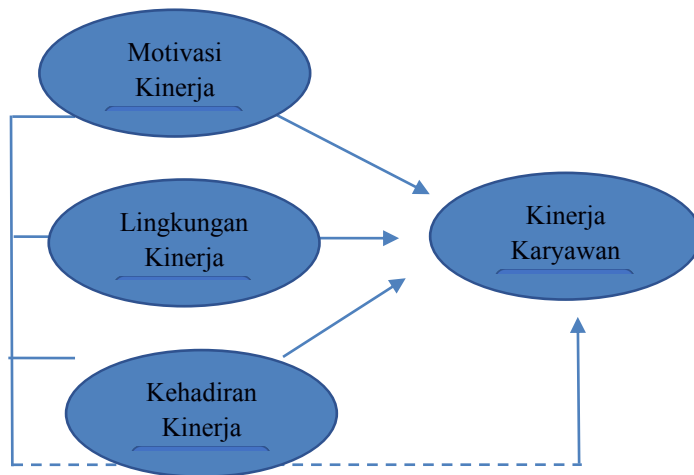
Kinerja

Kata "kinerja," yang mengacu pada kinerja aktual atau kinerja pekerjaan, diturunkan. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (disebut juga dengan "prestasi kerja") adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan saat melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Konsep kinerja menurut Prawirosentono & Primasari (2015) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan tugasnya dalam upaya mencapai tujuan. organisasi yang bersangkutan benar secara moral dan etika dan bukan (prestasi kerja nyata atau prestasi yang dicapai seseorang) ilegal.

Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Menurut konsep ini, kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan dan perilaku kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu, seringkali satu tahun. Kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kemudian dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Kinerja karyawan dievaluasi menggunakan sejumlah faktor, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan interaksi interpersonal. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang pada norma, nilai, dan etika organisasi, seseorang harus memiliki pekerjaan yang dapat diselesaikan di dalam organisasi.

Kerangka Koseptual

Mengetahui masalah yang dihadapi membutuhkan kerangka pemikiran yang baik dengan skema hubungan yang dapat diubah yang ditunjukkan pada gambar berikut, yang berfungsi sebagai landasan untuk masalah penelitian yang berusaha mengungkap, mengembangkan, dan menguji kebenaran dalam penelitian.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Sugiyono (2013) mengenai Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berikut hipotesis penelitian tersebut:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara pada PT Trans Coffee.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara pada PT Trans Coffee.
- H3: Kehadiran kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara pada PT Trans Coffee.
- H4: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kehadiran kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Coffee

F. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Teknik penelitian kuantitatif digunakan dalam metodologi semacam ini. Menurut Sugiyono (2014: 8), “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang memanfaatkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau spesimen tertentu, mengumpulkan informasi dengan menggunakan instrumen penelitian, dan hasil analisisnya bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan menguji teori-teori yang telah ditetapkan.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Lingkungan Karyawan PT. Trans Coffee di seluruh Cabang Surabaya. Lokasi ini dipilih sebagai pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut berupaya

meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja, Kompensasi.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian ini. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari jawaban responden atas item-item pernyataan dalam kuesioner

Populasi

Adapun seluruh populasi pada Populasi yang akan dimanfaatkan ialah Karyawan PT. Trans Coffee kurang dari 100 orang.

Sampel

“Sampel merupakan bagian dari karakteristik dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi skalanya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh dari populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu” (Sugiyono, 2014:149). Metode pengambilan sampelnya adalah dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini meneliti sebanyak 62 karyawan.

G. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel motivasi kerja (X_1) nilai r hitung $>$ nilai r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid. variabel lingkungan kerja (X_2) nilai r hitung $>$ nilai r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid. diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kehadiran (X_3) nilai r hitung $>$ nilai r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid, diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), nilai r hitung $>$ nilai r tabel hal tersebut berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kehadiran (X_3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki

nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- a. jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal
- b. jika nilai signifikansi < 0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.14
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstan dardize d Residu al
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	4.12130821
Most Extreme Differences	Absolu te	.098
	Positiv e	.048
	Negati ve	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (2023)

Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp. Sig.* sebesar 0,191 > 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018:107). Untuk mengetahui ada atau tidaknya

- a. Nilai signifikansi motivasi adalah sebesar 0,617, berdasarkan standar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitasglajserdiatas, dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel motivasi kerja.

- b. Nilai signifikansi lingkungan kerja adalah sebesar 0,181, berdasarkan standar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitasglajserdiatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam variabel lingkungan kerja.
- c. Nilai signifikansi kehadiran adalah sebesar 0,002, berdasarkan standar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitasglajserdiatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas dalam variabel kehadiran.

Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kehadiran (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 16, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,433 - 0,045 X_1 + 0,244 X_2 + 0,204 X_3 + e$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.433	4.174		5.375	.000
	Motivasi	-.045	.146	-.051	-.307	.760
	Lingkungan Kerja	.244	.089	.452	2.747	.008
	Kehadiran	.204	.109	.239	1.864	.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 22,433, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Apabila motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kehadiran (X_3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 22,433.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar -0,045, yang berarti bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel motivasi kerja (X_1) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun -0,045. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,244, yang berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel lingkungan kerja (X_2) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,244. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien regresi kehadiran (X_3) menunjukkan angka sebesar 0,204, yang berarti bahwa kehadiran (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila variabel kehadiran (X_3) naik satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,204. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kehadiran (X_3) yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.433	4.174		5.375	.000
	Motivasi	-.045	.146	-.051	-.307	.760
	Lingkungan Kerja	.244	.089	.452	2.747	.008
	Kehadiran	.204	.109	.239	1.864	.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Uji t (parsial) pada variabel motivasi kerja (X_1) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,760 > 0,05$ dan nilai t hitung $- 0,307 <$ nilai t tabel 1,998, maka H0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (parsial) pada variabel lingkungan kerja (X_2) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,747 >$ nilai t tabel 1,998, maka H0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji t (parsial) pada variabel kehadiran (X_3) untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel kehadiran (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kriteria:

- a. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- b. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,067 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,864 <$ nilai t tabel 1,998, maka H0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel kehadiran (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kehadiran (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.903	3	183.968	10.331	.000 ^a
	Residual	1104.037	62	17.807		
	Total	1655.939	65			

a. Predictors: (Constant), Kehadiran, Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$ dan F hitung $10,331 > F$ tabel $2,75$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kehadiran (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja dan kehadiran) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Apabila analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, maka yang digunakan adalah *R square*. Namun apabila analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar $0,301$ atau $30,1\%$ artinya variabel independent motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kehadiran (X_3) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar $69,9\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung $-0,307 < t$ tabel $1,998$ dan nilai signifikansi $0,760 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan motivasi kerja bukan merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dari PT. Trans Coffee. Selain itu, pada PT. Trans Coffee tidak terdapat unsur-unsur yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya seperti bonus, kenaikan upah, dan lain sebagainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan produksi pada PT. Trans Coffee.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung $2,747 > t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja dalam PT. Trans Coffee sangat nyaman dan mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan PT. Trans Coffee. Kenyamanan lingkungan kerja pada PT. Trans Coffee dapat dicerminkan dari tempat yang memadai dari segi pencahayaan, tata ruang dan lain sebagainya, serta lingkungan kerja yang harmonis juga menjadi pendukung lingkungan kerja dari PT. Trans Coffee dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan produksi pada PT. Trans Coffee.

Pengaruh Kehadiran Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kehadiran (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t hitung $1,864 < t_{tabel} 1,998$ dan nilai signifikansi $0,067 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara kehadiran (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil kehadiran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan ketepatan waktu kehadiran karyawan dari PT. Trans Coffee bukan hal yang utama untuk dinilai dalam peningkatan kerja karyawan sehingga kehadiran tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trans Coffee.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kehadiran tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

H. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Trans Coffee. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu dalam penelitian ini ditolak.

2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Kehadiran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kehadiran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Coffee. Maka dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima.

I. Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.M. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*:BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang*. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), 5(4).
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries*. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Bastian, Indra. 2007. *Sistem Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Dewanti, R. L., Tarigan, B., Rokhmat, R., & Wijayanti, L. E. (2021, November). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. In Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB) (Vol. 2, No. 1, pp. 325-336).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II*

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara Musa Hubeis. Mukhadam Najib. 2014. *Manajemen Strategic Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Maryadi, M., & Gusti, D. H. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE PROVINSI SULAWESI BARAT*. Nobel Management Review, 3(3), 410-423.
- Rahmawati, H. (1). *PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN PERBANKAN*. Accounting Analysis Journal, 2(1).
- Ramadani, A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Pertiwi, T. P., & Saputra, A. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon*. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 5(6), 202-208.
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman*. Bisma: Jurnal Manajemen, 6(2), 122-131.
- Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. *Kinerja dan motivasi Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- PUTRI, S. A. A. D. G. (2022). *PENGARUH ROTASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CHANDRA BERKAT MANDIRI DENPASAR BALI* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba empat, Jakarta
- Sarwono, S. S.,& Soeroso, A. (2001). *Determinasi demografi terhadap perilaku karitatif keorganisasian*. Jurnal Siasat Bisnis, 1(6), 21-37.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sedarmayanti.(2009:21). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.
- Siagian, M. (2019). *Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam*. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(3 Sept), 272-282.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Sudiman, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul*. *Jurnal Nusantara*, 3(1).
- Suharyadi, D. (2020). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEHADIRAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK (ALFAMART) AREA SUKARAMI* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti).
- Syahyuti .2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwisata.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta
- Widiana, M. E., Haryono, H., Widyaningrum, M. E., & Bantara, A. F. (2022). *Pengaruh Perubahan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai*. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 137-145.

